

2

Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat

Harri Melin & Tiina Saari

TYÖELÄMÄ EI ole koskaan ollut pysähtynyt ja muuttumaton, vaan se on aina kehittynyt ja muuttunut jatkuvasti. Tässä luvussa esitämme tiivistetysti Suomen työelämän muutoksen tarinan alkaen teollistumisesta palveluammattien lisääntymisen kautta työn tietoisumiseen. Tarkastelemme tehtävä- ja ammattirakenteiden muutosta sekä sukupuolta ja ikää työelämän rakennetekijöinä. Pohdimme lisäksi työn tulevaisuutta. Analysoimme myös, mitä ja miten työelämän tutkimus kertoo suomalaisen palkkatyön muutoksesta eri vuosikymmeninä.

Johdanto

”Se, mikä on aiemmin vaatinut suuren yrityksen, on nyt mahdollista muutamalle yhteen tulevalle ihmiselle.” Näin kuvaa digitaalisen muutoksen vaikutuksia työelämälle tulevaisuudentutkija Esko Kilpi (Aamulehti 5.9.2018). Kilpi ennakoi myös, että johtamisessa tapahtuu suuria muutoksia, kontekstisidonnaisuus lisääntyy, ja johtaminen hajautuu. Työelämään ja sen rakenteisiin kuuluu määritelmällisesti muutos. Työelämä ei ole koskaan ollut pysähtynyt ja muuttumaton, vaan se kehittyy ja muuttuu jatkuvasti. Jotkut muutokset ovat suhteellisen nopeita, kuten vaikkapa uusien ammattien syntyminen: vielä muutama vuosi sitten ei ollut näköpiirissä, että nykyisin Suomessakin monen ihmisen ammatti on tubettaja tai bloggaaja. Toisaalta jotkut työelämän rakenteet ja suuret linjat vaikuttavat Suomessa melko pysyviltä, kuten ammattien jakautuminen selkeästi miesten ja naisten töihin. Tämän päivän työn ja ammattien maailma näyttää myös hyvin erilaiselta, jos sitä tarkastellaan tutkijan tai vaikkapa työtä hakevan nuoren näkökulmasta.

Työelämästä kerrotaan erilaisia tarinoita myös tutkimuksen avulla. Viime vuosina on kannettu huolta epävarmuuden kasvusta. Joidenkin tutkijoiden mielestä elämme nopeasti rapautuvan palkkatyön yhteiskunnassa. Toiset tutkijat kiinnittävät huomionsa tekniseen muutokseen: Monien arvioiden mukaan digitalisaatio ja robotit muuttavat koko työn maailman. Kansainvälisiä vertailuja tekevät tutkijat taas huomauttavat, että monissa maissa teollistuminen ja palkkatyön yhteiskunnan kehittyminen ovat vasta alkamassa. Työn ja työelämän tarinoita on monia. Valittu näkökulma vaikuttaa olennaisesti siihen, millainen kuva työstä kerrotaan.

Tässä artikkelissa esitämme tiivistetysti Suomen työelämän tarinan teollistumisesta palveluihin ja edelleen työn tietoisuuteen. Analysoimme sitä, mitä ja miten työelämän tutkimus kertoo suomalaisen palkkatyön muutoksesta eri vuosikymmeninä. Tämän tarinan rinnalla tarkastelemme suomalaisen työn rakenteita kuten tehtävä- ja ammattirakenteiden muutosta, sukupuolta ja ikää työelämän rakennetekijänä sekä kurkistamme työelämän tulevaisuuteen.

Työelämän tutkimuksen alkuvuodet

Tutkimuksessaan Suomen elinkeinorakenteesta vuosina 1750–2000 Pertti Haapala ja Jarmo Peltola (2018) osoittavat, että Suomi oli eurooppalaisittain hyvin pitkään maatalousvaltainen maa, joka teollistui myöhään ja jossa poliittisilla päätöksillä on vuoroin padottu ja vuoroin vauhditettu rakenteellisia muutoksia. Sellainen työelämä, jota meillä nyt tutkitaan ja jonka muutoksia seurataan, syntyi meille noin 50 vuotta sitten. Kyse on siten yhteiskuntatieteellisen tutkimuksenkin näkökulmasta verrattain nuoresta ilmiöstä.

Vaikka nykyaikainen palkkatyön yhteiskunta rakentui meille vasta 1960-luvulla, suomalaista työelämää on tutkittu pitkään. Taylorin oppeja alettiin soveltaa suomalaisissa tehtaissa vain muutama vuosi *Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteiden* (Taylor 1914) ilmestymisen jälkeen. Jakob Sederholm julkaisi jo vuonna 1915 kirjan *Työn tiede*, jossa hän pohti Taylorin innoittamana ihmisten persoonallista tehokkuutta (mt., 16–17). Sederholm uskoi vahvasti rationalisointiin ja työn tutkimukseen. Käytännössä taylorismi vaikutti suomalaisen teollisuuden työn organisointiin joitain yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta kuitenkin vasta toisen maailmansodan jälkeen.

Sosiaalipolitiikan professorin Eino Kuusen väitöskirja talvityöttömyydestä maamme suurimmissa kaupungeissa julkaistiin vuonna 1914. Työttömyyttä onkin tutkittu monena vuosikymmenenä. Eljas Kahra (1938) analysoi 1930-luvun laman työttömyyttä, Teuvo Pulkkinen (1956) tarkasteli puolestaan 1950-luvun alun kausityöttömyyttä. 1970-luvulla meillä koettiin suoranainen työttömyystutkimuksen buumi (esim. Jyrkämä 1981). Vuosikymmenten aikana työttömyyttä koskeneen tutkimuksen lähestymistavoissa tapahtui merkittävä muutos, sosiaalipoliittinen näkökulma vaihtui työttömien kokemusten analysointiin. Työttömyys sai kasvot ja ääneen, etenkin Matti Kortteisen ja Hannu Tuomikosken (1998) tutkimus pitkäaikaistyöttömyydestä herätti vilkkaan keskustelun huono-osaisuudesta ja työelämän jakolinjoista vuosituhaten vaihteen Suomessa. Ny-

kyistä joukkotyöttömyyttä ja työttömien kokemuksia on sijaan analysoitu melko vähän.

Modernin sosiologisen työelämän tutkimuksen alku Suomessa paikantuu 1950-luvun puoliväliin. Tuolloin valmistui varsin lyhyen ajan kuluessa useita teollisuutta, teollisuustyötä, työelämänsuhteita ja automaatiota käsitelleitä väitöstutkimuksia. Jouko Siipi (1954) pohti tutkimuksessaan miespuolisten rakennus- ja teollisuustyöläisten viihtymistä omalla asuinpaikkakunnallaan. Tampereen yliopiston entinen rehtori Paavo Koli (1955) tutki ennakkoluuloja teollisessa organisaatiossa ja analysoi johtajiston ja työntekijöiden välisiä suhteita. Kolille ammattiyhdistysaktiivit näyttäytyivät aktiivisina, mutta uppiniskaisina työläisinä, jotka suhtautuivat kielteisesti johtoon. Ammattiliitot esiintyivät merkittävänä toimijoina Paavo Seppäsen (1958) väitöskirjassa. Seppäsen tutkimuksessa näkyi yhteiskunnallisen ajattelun muutos. Kolin reaktiivisista työntekijöistä, eli ammattiyhdistysaktiiveista, oli nyt tullut myönteisessä sävyssä kuvattuja aktiivisia työntekijöitä. Sittenmin presidentiksi valittu Mauno Koivisto tarkasteli vuonna 1956 sosiologisessa tutkimuksessaan sosiaalisia suhteita Turun satamassa. Koivisto oli erityisen kiinnostunut huolintaliikkeiden rekrytointikäytännöistä. Vesa Laakkosen (1958) tutkimuksessa pureuduttiin ensi kertaa yhteen aikamme polttavimmista kysymyksistä, nimittäin työntekijöiden ja teknillisten uudistusten keskinäisiin suhteisiin. Kyse oli vertailevasta tutkimuksesta, johon osallistui useita Euroopan maita. Tutkimus kohdistui työntekijöiden kokemaan työsuhteen epävarmuuteen, joka seurasi teknillisiä uudistuksia.

1950-luvun teollisuussosiologiset tutkimukset olivat monella tapaa aikaansa edellä. Suomalainen yhteiskunta ei ollut vielä 1950-luvun puolivälissä sellainen palkkatyön yhteiskunta kuin se kuvaus, joka väitöskirjoista lukijalle piiryy. Teollisuustyö, sen ristiriidat ja työn muutokset, kosketti tuolloin vain pientä osaa työvoimasta. Isossa kuvassa Suomi oli edelleen maataloudesta elävä ja maalla asuva maa- ja metsätaloustyöläisten ja talonpoikien yhteiskunta. Toista maailmansotaa seurannut jälleenrakennuksen aika oli ohi, ja pienviljely osavuotisen metsätyön tukemana elätti suurinta

osaa väestöstä. Kaupungistuminen ei vielä ollut tyhjentänyt maaseutua, ja teollisuusyhteisöt elivät omaa paternalistista arkeaan. Tätä valottaa erinomaisella tavalla Carl Knoellingerin (1959) tutkimus järjestösuhteista Suomen työmarkkinoilla. Teollisuussosiologisten tutkimusten taustalta löytyy vahva amerikkalaisen sosiologian vaikutus. Nuoret väitöskirjojen tekijät olivat viettäneet vuoden stipendiaatteina Yhdysvalloissa ja sikäläisen tutkimusperinteen innoittamina valinneet tutkimusaiheensa ja teoreettiset keskusteluna. Sosiologisen tutkimusotteen kannalta niissä oli raikkaita tuulahduksia vertailevasta tutkimuksesta aina laadullisten menetelmien soveltamiseen.

Palkkatyöläistyminen ja teollisen työn vuosikymmenet

Suomi oli maatalousyhteiskunta pitkälle 1900-luvun puolelle, vaikka teollistuminen käynnistyiikin maassa jo 1800-luvun puolella. Teollisuus kuitenkin keskittyi muutamiin kaupunkeihin, kuten Tampereelle, muun maan saadessa elantonsa edelleen maataloudesta. Suomalaisen yhteiskunnan suuri rakennemuutos ajoittui 1960–1970-luvuille, ja Suomi palkkatyöläistyi nopeasti 1960-luvun alusta lähtien. Suomalaiset muuttivat maalta kaupunkeihin ja työt pientiloilta tehtaisiin. Teollisuuden ohella myös palvelut laajenivat. Vuosien 1950–1980 välillä maatalousväestön määrä laski 90 000:sta noin 250 000:een. Työvoima siirtyi pääosin teollisuuteen ja palvelualoille (Karisto ym. 1999, 63–65).

1960-luku oli nopean yhteiskunnallisen muutoksen vuosikymmen. Nopeasti muuttunutta työelämää ei kuitenkaan tutkittu yhtä konkreettisesti kuin 1950-luvun puolivälissä. Paavo Koli julkaisi vuonna 1960 laajan tutkimuksen organisaatiosta ja johtajuudesta. Oiva Laaksonen (1962) puolestaan tutki omassa väitöskirjassaan Suomen liike-elämän johtajistoa. Laaksonen (1966) julkaisi myös tutkimuksen, jossa hän pohti automaation kehitystä ja sen mahdollisia vaikutuksia työhön. 1960-luvulla sosiologit osallistuivat aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteleen. Erik Allardt vai-

kutti merkittävällä tavalla poliittiseen integraation, ja Elina-Haavio Mannilla nosti esiin naisten alisteisen aseman. Työelämää koskenut sosiologinen tutkimus oli kuitenkin varsin vähäistä koko 1960-luvun ajan.

Työelämässä palkkatyöläisten määrän kasvu näkyi myös työmarkkinasuhteissa. Työntekijäjärjestöt yhdistyivät uudeksi suureksi keskusliitoksi, jolloin syntyi nykyinen SAK. Tästä seurasi nopea ammatillisen järjestäytymisen kasvu. Kaikkein eniten lisääntyi toimihenkilöiden ja akateemisesti koulutettujen asiantuntijoiden ammatillinen järjestäytyminen. 1960-luvun lopussa solmittiin ensimmäiset tulopoliittiset kokonaisratkaisut, joissa sovittiin palkkojen ohella myös valtiollisen sosiaalipolitiikan asioista. Tämä työelämän muutos näkyi myös lainsäädännössä ja sen valmistelussa. Monia työläinsäädännön uudistuksia valmisteltiin komiteoissa, joissa asiantuntijoina kuultiin yhteiskuntatutkijoita. 1960-luvun loppuvuosina rakentui nykyisen työmarkkinamallin perusta, jossa työntekijöiden ja työnantajien järjestöt tunnustetaan tasaväkisiksi neuvottelukumppaneiksi. Samalla luotiin perustaa myös vahvalle osapuolten keskinäiselle luottamukselle.

Suomen Akatemian rakenteita ja toimintatapoja uudistettiin perusteellisesti 1970-luvun alussa. Uudistusten jälkeen Akatemia rahoitti tukun tutkimusprojekteja, jotka nostattivat vilkasta keskustelua. Yksi näistä oli Meteli. Meteli oli Jyväskylän yliopistossa toteutettu kolmen metallitehtaan henkilöstöjen työoloja, terveydentilaa ja liikuntakäyttäytymistä sekä näiden yhteyksiä eräisiin yksilöllisiin ja yhteiskunnallisiin tekijöihin käsitellyt monitieteinen tutkimusprojekti. Meteli-tutkimus osoitti, että tuotannollisella asemalla ja työoloilla oli selvä vaikutus ihmisten terveydentilaan. Vähemmän ammattitaitoisten työntekijöiden ja johtavien toimihenkilöiden työolot ja terveys poikkesivat selvästi toisistaan (Meteli 1977). Meteli oli tärkeä hanke myös siinä suhteessa, että se lähestyi metalliteollisuuden työoloja monitieteisesti, hankkeessa oli mukana liikunnan tutkijoita, terveystieteilijöitä ja yhteiskuntatieteilijöitä. Hanke ei jäänyt vain yhteen aiheistokeruuseen, vaan tutkijat seurasivat tehtaitten työntekijöiden ja työolojen kehitystä usean vuoden aikana. Metelillä oli tärkeä merkitys myös yhteiskuntatieteiden jatkokoulutuksen vauhdittajana.

1980-luvulla työelämäntutkimus lisääntyi merkittäväällä tavalla. Euroopassa väiteltiin vilkkaasti työprosessista, ja suomalaiset tutkijatkin osallistuivat tähän keskusteluun. Raija Julkunen (1987) pohti väitöskirjassaan työn uusia organisaatiomuotoja ja niiden kehitystä. Toimistotyön luonne muuttui automaation käytön yleistyössä. Liisa Rantalaihon johtamassa projektissa toimistoautomaatiota tutkittiinkin hyvin pitkäjänteisesti (Korvajärvi ym. 1990). Myös tutkimusmenetelmät uudistuivat ja Matti Kortteisen (1992) *Kunnian kenttä* avasi kokonaan uuden näkökulman suomalaiseen palkkatyöhön ja sen kulttuurisiin muotoihin. Tutkimuksen institutionalisoitumisesta kertoo myös Työelämän tutkimuskeskuksen perustaminen Tampereen yliopistoon vuonna 1988.

Teollisen työn hallitsema aikakausi jäi Suomessa verraten lyhyeksi. Teollisuuden osuus työllisyydestä kääntyi Suomessa laskuun jo 1970-luvun puolivälissä. Palkansaajakunnan ammattirakenteen muutoksessa vuosien 1977 ja 2008 välisenä aikana selkein kehityskulku on ollut teollisen työn osuuden vähentyminen 29 prosentista 14 prosenttiin, kun huomioidaan sekä miesten että naisten työt. Miesten keskuudessa teollinen työ on vähentynyt tarkasteltavalla ajanjaksolla 40 prosentista 25 prosenttiin. Naisten keskuudessa teollinen työ alkaa olla Suomessa jo todella harvinaista, koska se on vähentynyt 18 prosentista 4 prosenttiin. (Sutela & Lehto 2014.)

Teollisuuden työvoiman tarve vähentyi idänkaupan vähentymisen myötä 1990-luvulla ja edelleen 2000-luvulla elektroniikan tuotannon vähentyessä Suomessa (ks. Haapala 2018). Teollisuuden vähenemisen ohella selkeä trendi on ollut palveluiden merkityksen kasvu työllistäjänä (Kauhanen 2017, 164).

Teollisuuden työpaikkoja on Etlan toteuttaman kyselyn¹ mukaan ulkoistettu ulkomaille vuosina 2000–2006 noin 10 000–23 000 työpaikkaa (Ali-Yrkkö 2006), mutta myös kotimaassa toimintojen ulkoistamisia on tapahtunut. Merkittävää on ollut, että teollisuuden työpaikoiksi aiemmin tilastoituja esimerkiksi henkilöstöhallinnan ja kiinteistönhoidon palveluita on ulkoistettu ja tilastoidaan ulkoistamisen jälkeen palvelualojen työpaikoiksi (Kauhanen & Taimio 2006; Piekkola 2008). Kokonaisten tehtait-

ten lakkauttamisia koettiin laajemmin 2000-luvun alussa, jolloin elektro-
niikkateollisuus siirsi tuotantoaan halvemman kustannustason maihin.
Koistinen on tutkinut yhdessä Arja Kurvisen ja Arja Jolkkosen (esim.
2012) kanssa tehtaan lakkauttamisen vaikutuksia työntekijöiden työmark-
kina-asemaan ja uudelleen työllistymiseen. Harri Melin ja Tero Mamia
(2010) ovat puolestaan tutkineet paperitehtaan lakkauttamisen vaikutuk-
sia paikallisyhteisöön. Molemmat tutkimukset osoittivat, että irtisanotut
työntekijät työllistyivät odotettua paremmin ja pitkään työttömäksi jää-
neitä oli selvästi pelätty vähemmän. Tähän vaikutti tärkeällä tavalla uusi
lainsäädäntö, joka edellytti aktiivisia työvoimapolitiittisia toimia tehtaitten
lakkauttamistapauksissa. Lisäksi on syytä muistaa, että 2000-luvun alussa,
jolloin useita tehtaita lakkautettiin, elettiin vahvaa nousukautta, ja työ-
markkinoilla oli kysyntää osaavalle työvoimalle.

Teollisen tuotannon loppuminen tai siirtyminen ulkomaille on kuiten-
kin aiheuttanut Suomessa useita isoja ja paikallisesti merkittäviä rakenne-
muutoksia. Esimerkiksi Salo menetti Nokian ja Microsoftin lähdön myötä
huomattavan osan teollisuuden työpaikoista, ja Kuusankoski, ”Suomen
paperikaupunki”, koki saman kohtalon Voikkaan paperitehtaan sulkiessa
ovensa 2006. Yhtiö oli kunnan suurin työllistäjä ja 1970-luvulle asti se työl-
listi yli puolet työssäkävivistä. Paperitehtailla oli kaupungille paitsi suuri ta-
loudellinen merkitys myös suuri sosiaalinen merkitys ja Kuusankoskella oli
vahva paperiteollisuusidentiteetti (Mamia 2010). Tehtaan loppuminen ei
siis merkinnyt pienelle paikkakunnalle vain työpaikkojen menetystä vaan
muutos oli kokonaisvaltainen ja pitkäkestoinen.

Palkkatyön muutosten vuosikymmenien aikana myös julkisen sektorin
merkitys työllistäjänä on ollut suuri. Suomessa kolmasosa kaikista palkan-
saajista ja naisista lähes puolet työskentelee julkisella sektorilla. Julkinen
sektori on viimeisinä vuosikymmeninä jopa kasvattanut merkitystään
työllistäjänä. Työolotutkimuksen mukaan vuonna 1984 palkansaajista
22 % työskenteli julkisella sektorilla ja vuonna 2013 osuus oli 28 %. (Sutela
& Lehto 2014, 14–16.) 1990-luvun laman aikaiset leikkaukset kohdistui-
vat erityisesti naisvaltaisiin julkisen sektorin tehtäviin. Nyt monia julkisen

sektorin palveluita ja sitä kautta työpaikkoja ollaan yksityistämässä. Erityisesti terveydenhoito ja myös lasten päivähoito, jotka ovat olleet aiemmin suurimmaksi osaksi julkisen sektorin tuottamia, ovat nyt siirtymässä kasvavassa määrin yksityisen sektorin hoidettaviksi. Muutos voi tulevaisuudessa näkyä näiden alojen työntekijöiden työurien luonteessa: valtion pitkien ja pysyvien työsopimusten sijaan työntekijät saattavat tulevaisuudessa vaihtaa työpaikkaa useammin, joko vastantahtoisesti tai vapaaehtoisesti. Julkisen sektorin rooli ja muutokset ovat merkittävä osa työelämää ja sen muutosta. Merkittävää on myös työn teknistyminen ja tietoisuminen. tehdasteollisuudessa, kaupassa, liikenteessä, rahoitus- ja vakuutuspalveluissa sekä liike-elämän palveluissa. Otokseen poimittiin kaikki suuret yritykset ja muista osapopulaatioista yrityksiä satunnaisotannalla. (Ala-Yrkkö 2006, 3.)

Teknistyvä ja tietoisuva työ

Suomalaisen työelämän tehtävä- ja ammattirakenteet ovat läpikäyneet huikean muutoksen viime vuosikymmenien aikana. Tämän muutoksen taustalla vaikuttavat kolme keskeisintä tekijää ovat informaatio- ja kommunikatioteknologian laajentunut käyttö, toimintojen siirtäminen ulkomaille sekä demografinen muutos eli väestön nopea ikääntyminen (Kauhanen & Lilja 2014).

Tällä hetkellä keskustellaan vilkkaasti teknisestä muutoksesta työssä. Monet tutkijat ennakoivat, että robotit ja digitaaliset ratkaisut hävittävät paljon työpaikkoja ja muuttavat useimpien ammattien työnkuvia perusteellisesti (esim. Feldmann 2013). Keskustelua teknologisesta muutoksesta on käyty jo pitkään. Teollisuustyön automatisointia tutkittiin ensi kerran jo 1950-luvulla, mutta vasta 1970-luvulta lähtien automaatio on ollut systemaattisen tutkimuksen kohteena.

Toimistotyö muuttui nopeasti 1980-luvulla. Muutokset johtuivat automaation lisääntymisestä ja uusista organisatorisista järjestelyistä. Tam-

pereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa toteutettiin laaja toimistotyön muutosta käsitellyt tutkimus (Korvajärvi ym. 1990). Tulokset kertovat muutoksen ja pysyvyyden jännitteisestä rinnakkainelosta. Toimistoautomaatiota otettiin käyttöön nopeassa tahdissa tietotekniikan kehittyessä. Henkilökohtaiset tietokoneet yleistyivät ripeään tahtiin 1980-luvun puolivälistä alkaen, myös ohjelmistotekniikka uudistui nopeasti. Samaan aikaan auktoriteettiasemat ja työn valtasuhteet pysyivät kuitenkin suhteellisen vakaina, eli miehet johtivat muutosten kohteena ollutta naisvaltaista toimistotyötä. Tuolloin koettiin näkyvästi ensi kertaa, että kiire lisääntyi aiempaa enemmän. Monet tutkituista katsoivat, että kiire oli uusi tapa valvoa heidän työtään. Tutkimuksessa havaittiin myös, että sukupuoli erottelee työehtojen rakenteellisia puitteita ja toimihenkilöiden sijoittumista eri asemiin. Samalla sukupuoli vaikuttaa heidän toimintamahdollisuuksiinsa enemmän kuin työpaikka tai jako julkiseen ja yksityiseen sektoriin.

Jo 1960-luvun alussa Yhdysvalloissa käynnistyi keskustelu ”tietoteollisuuden” merkityksen kasvusta (Machlup 1962). 1970-luvulta alkaen kansainvälisessä yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa oli nostettu esiin uuden teknologian mullistava merkitys työlle ja koko yhteiskunnalle (Blom ym. 2001, 32). Teollisen tuotannon sijaan tietotyössä kohteena on tieto; sen käsittely ja kehittäminen, yleensä tietotekniikan avustuksella. Hyvin harvoissa työtehtävissä selviää enää täysin ilman tietotekniikkaa. Vähintäänkin sitä käytetään asiakastietojen, tilausten tai työaikojen kirjaamiseen tai yhteydenpitoon asiakkaiden kanssa. Varsinaisesta tietotyöstä puhutaan kuitenkin vasta kun kaikki kolme siihen liitettyä ehtoa täytyvät: työssä käytetään tietotekniikkaa, työ edellyttää suunnittelua tai ideointia, ja työn tekijä on suorittanut vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinnon (Blom, Melin & Pyöriä 2001).

Tietotyö on viime vuosikymmeninä lisääntynyt, mutta tietotyöntekijöiden määrän arvioiminen on kuitenkin hankalaa. Blom, Melin ja Pyöriä (2001) arvioivat tietotyöntekijöitä olleen 45 % kaikista työllisistä vuonna 1998 kun vuonna 1980 luku oli 33 %. Ojala ja Hautaniemi (2012) puo-

lestaan arvioivat tietotyöntekijöiden osuuden olleen 28 % palkansaajista vuonna 2008. Tietotyö on siis nykyään vähintäänkin samassa määrin merkittävä työllistäjä kuin teollisuustyö 1970-luvulla. Tietotyön määrittelevä ja sen myötä myös tietotyöläisten määrän laskeminen on kuitenkin hankalaa: esimerkiksi koulutus ei sinänsä ole ehto tietotyön tekemiselle, vaan keskeistä on työn tietosisältö.

Tilastokeskus julkaisi vuonna 1988 raportin informaatioammateista (Paakkolanvaara 1988). Tutkimus käynnisti meillä vilkkaan keskustelun tietoyhteiskunnasta ja tietotyöstä. Blom, Melin ja Pyöriä julkaisivat vuonna 2001 teoksen *Tietotyö ja työelämän muutos*. Siinä pohdittiin työn tietoisuudesta ja palkkatyön arkea ja todettiin, että vuosituhannen alussa suomalainen tietoyhteiskunta ei ollut läheskään niin edistynyt kuin mitä siitä rakennettu julkisuuskuva antoi ymmärtää. Tietotyöläisten määrä kasvoi nopeasti ja informaatioteknologia muutti töiden sisältöjä nopeaan tahtiin. Tietotyö osoittautui sisäisesti ristiriitaiseksi työelämän alueeksi. Yhtäältä tieto on luovaa, itsenäistä ja innostavaa. Toisaalta sitä luonnehtivat jatkuvat aikapaineet, työn tunkeutuminen osaksi kaikkea elämää ja huoli omasta asemasta jatkuvissa organisaatiomuutoksissa (emt.). Edelleenkin asiantuntijatehtävissä kiire ja aikapaine ovat hyvin tyypillisiä kokemuksia, vaikka juuri asiantuntijatehtävissä oman työn organisointiin voi periaatteessa vaikuttaa verraten paljon (Saari 2016).

Myös kansainvälisessä tutkimuksessa työn tietoistumiselle asetettiin suuria odotuksia. Tietotyöläisillä ennustettiin olevan osaamisensa vuoksi valtaa kilpailuttaa työnantajia ja saada aikaan jopa kolmas teollinen valtakumous. (Castells 1996.) Nokian menestyksen myötä Suomi nähtiin tietoyhteiskunnan mallimaana, jossa niin kutsutusta uudesta taloudesta ja tietotyöstä on tullut keskeinen palkkatyön alue. Pian kuitenkin havaittiin, että tietotyön yleistyminen ei mullistanut työmarkkinoita eikä työn organisointia. Työn tietoistuminen on muuttanut monien ammattien sisältöä. Työn tietoistuminen on tuonut myös uudenlaisia haasteita työhyvinvoinnille, kun rasitus kohdistuu ruumiin sijaan jatkuvasti tietoa prosessoivaan henkiseen työntekijyyteen (Saari 2014).

Sukupuoli ja ikä työelämässä ja tutkimuskohteena

Työelämän muutoksista huolimatta suomalaisten miesten ja naisten ammatit ja työurat sekä niiden kautta tulot ja työn arkipäivä eroavat edelleen suuresti toisistaan. Sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen eli segregatio on Suomessa kansainvälisesti verrattuna voimakasta sekä koulutuksessa että työelämässä. Ensinnäkin horisontaalisen segregatian myötä miehet ja naiset päätyvät eri koulutusaloille, ammatteihin ja työpaikkoihin. Vertikaalisen segregatian myötä miehet päätyvät korkeampiin asemiin eli toimivat useammin johtotehtävissä. Toki naisiakkin on johtotehtävissä, mutta myös johtajuutta määrittää samantyyppinen segregatio kuin työelämää yleensäkin. Naisia toimii selvästi miehiä vähemmän ihan ylimmissä johtotehtävissä. Lisäksi naisia on vähemmän johtajina mies-enemmistöisillä aloilla ja yksityisellä sektorilla. Naiset toimivat johtajina yleensä nais-enemmistöisillä aloilla kuten julkisella sektorilla ja yksityisissä palveluissa. (Julkunen 2009; Korvajärvi 2012.) Segregatio ei määrää kenenkään työuraa, mutta se ohjaa valintoja ja päätöksiä, jotka määrittävät työuran kehitystä. Vaikka yksilö ohittaisi segregoituneen työelämän oledukset, voivat naisten urahaaveet törmätä lasikattoon tai vaikeutua lasilabyrintin koukeroissa (Koivunen 2015).

Työmarkkinat ovat eriytyneet Suomessa myös työsuhdetyypeittäin sukupuolen mukaan. Naiset tekevät osa- ja määräaikaista työtä huomattavasti useammin kuin miehet. (Kauhanen & Lilja 2014; Kauhanen ym. 2015). Johtajista ja erityisasiantuntijoista edelleen vain alle kolmannes on naisia, mutta asiantuntijoista jo lähes puolet on naisia. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä sekä palvelu- ja myyntityöntekijöistä kolme neljästä on naisia, kun taas rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöistä vain noin joka kymmenes on nainen. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä noin neljännes on naisia (Kauhanen & Lilja 2014).

Suomessa naisten koulutusaste on miehiä korkeampi, esimerkiksi Työolotutkimuksessa vuonna 2013 naisista 53 % oli korkea-asteen koulutus, miehistä 38 % (Sutela & Lehto 2014). Silti miehistä suurempi osa etenee johtajiksi ja ero on erityisen suuri yritysten ylimmässä johdossa (Kauhanen

ym. 2015; Tilastokeskus 2014). Pörssi- ja valtio-omisteisissa yrityksissä tehdyn tutkimuksen mukaan niissä tilanne tiedostetaan ja niissä on jo tehty rekrytointien osalta sukupuolten tasa-arvoon tähtääviä toimenpiteitä. Yritysten dokumenteissa nämä toimenpiteet eivät kuitenkaan juurikaan tulleet esiin eikä tasa-arvon edistämiseen tähtääviä toimenpiteitä myöskään hyödynnetä esimerkiksi yrityksen brändin ja työnantajakuvan luomisessa. (Koivunen 2015.)

Edelleen jatkuu myös keskustelu naisten ja miesten palkkaeroista. Jo tulopolitiikan alkuvuosista, siis 1960-luvun lopusta, yhtenä säännöllisesti työehtosopimusneuvotteluissa esillä olevista teemoista on ollut naisten ja miesten palkkaerojen hävittäminen. Naisten euron sanotaan olevan miesten euroa halvempi, mutta eron suuruudesta ollaan montaa mieltä. Naisen euro voi olla 77 tai 97 senttiä, riippuen laskentatavasta ja laskijasta (esim. Pehkonen 2018). Tilastokeskuksen (2016) mukaan naisten kokonaisansiot olivat Suomessa vuonna 2018 keskimäärin 83 prosenttia miesten kokonaisansioista eli säännölliseltä työajalta sekä muulta työajalta, kuten yli- ja lisätyöajalta maksetusta palkasta. Naisten kokonaisansiot olivat 2 748 €/kk, miesten 3 328 €/kk. (Tilastokeskus 2018.) Milja Saari (2016) osoitti tutkimuksessaan, että julkisessa keskustelussa ja politiikassa samapalkkaisuus määrittyy neuvotteluiden kohteena sen sijaan, että se käsitettäisiin perus- ja ihmisoikeuksien eli oikeuksien paradigmassa. Samapalkkaisuus ei ole siis itsestäänselvyys, lähtökohta tai saavutettu oikeus, vaan jotain, joka voidaan mahdollisesti neuvottelemalla saavuttaa. Ja neuvottelut aiheesta jatkuvat edelleen.

Naisia on myös syylistetty hakeutumisesta huonommin palkattuihin töihin. Naiset ovat kuitenkin miehiä rohkeammin purkaneet segregaatiota siirtymällä miesenemmistöisiin töihin, kuten opettajiksi ja lääkäreiksi. (Koivunen ym. 2017, 131; Tilastokeskus 2015.) Naisten asema miesenemmistöisissä työpaikoissa ei kuitenkaan aina ole helppo: naiset kokevat miesenemmistöisissä työpaikoissa useammin syrjintää kuin naisenenemmistöissä työpaikoissa niin arvostuksen saannissa, palkkauksessa, etenemismahdollisuuksissa kuin työhönotossakin (Koivunen ym. 2017).

Työelämän rakenteet ovat siis miesten ja naisten roolien osalta melko pysyvät. Tasa-arvo ei vieläkään ole valmis, vaan edelleen on työtä tehtävänä sen eteen, että sukupuoli ei määrittäisi ammatin valintaa, uran etenemistä eikä palkkakuitin summaa.

Sukupuolen lisäksi keskeinen tekijä työelämässä on ikä. Työurien pidentäminen on ollut Suomessa keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Tarpeen työurien pidentämiselle on luonut elinajan pidentyminen, mikä on pidentänyt myös eläkkeellä oloaika. (Järnefelt ym. 2013.) Suomessa on 1990-luvulta lähtien tavoiteltu työurien pidentämistä erityisesti ikääntyneiden työllisyysastetta nostamalla. Muissakin länsimaissa pohditaan, miten työllisten osuutta väestössä voitaisiin kasvattaa ja vaikuttaa työurien pituuteen. Suomessa varhaiseläkereittejä ja työeläkkeen määräytymisehtoja on uudistettu (Kautto 2013, 19).

Työvoiman keski-ikä onkin selvästi noussut viime vuosikymmenten aikana. Palkansaajien keski-ikä oli työolotutkimuksen mukaan vuonna 2013 lähes 44 vuotta, kun se vuonna 1977 oli hieman yli 36 vuotta. Tähän ovat vaikuttaneet ikääntyneiden pitkittyneet työurat sekä jatkuvasti pienentyvä työmarkkinoille tulevien nuorten määrä (Lehto 2015). 55–64-vuotiaiden työllisyysasteet ovat myös nousseet 1990-luvulta lähtien (Kautto 2013, 19). Vaikka työurat ovat pidentyneet 2000-luvun alun aikana, miesten työurat ovat kuitenkin pidentyneet hitaammin kuin naisten (Järnefelt ym. 2013).

Ikääntyvillä ei kuitenkaan ole työmarkkinoilla helppoa: korkeaan ikään liittyvää syrjintää esiintyy siitä huolimatta, että työuria halutaan pidentää niiden loppupäästä (Viitasalo 2015). Myös ikääntyneen työvoiman jaksaminen on nostettu tärkeäksi työelämän huoleksi. Kasvanut maahanmuutto voi osaltaan vaikuttaa työvoiman ikärakenteisiin, sillä maahanmuuttajat ovat yleensä nuoria. Maahanmuuttajien työllistyminen on kuitenkin edelleen hyvin hankalaa. Yksi suomalaisen työelämän isoja tulevaisuuden kysymyksiä on eittämättä se, miten pystymme hyödyntämään nykyistä paremmin siirtolaisten osaamista (vrt. Kähäri 2017).

Uusi työ, muuttuva tutkimus

Jos 1900-luvun lopussa puhuttiin uudesta taloudesta, niin 2000-luvun alkuvuosina työelämän tutkijoita on kiinnostanut uusi työ. Uusi työ on subjektivoitunutta työtä, joka koskettaa tekijäänsä paljon kokonaisvaltaisemmin, kuin mitä aiemmin ajateltiin. Raija Julkunen on pohtinut monipuolisesti työn muutosta kirjassaan *Uuden työn paradoksit* (2008). Julkunen (2008) toteaa, että työ tuntuu olevan alati murroksessa. Jatkuvasti puhutaan siirtymisestä vanhasta uuteen työhön. Näyttää kuitenkin siltä, että uusi vaihtaa sisältöä jokseenkin 10 vuoden välein. Tällä hetkellä uutta työtä luonnehtii tietoisuus, affektiivisuus, jälkibyrokraattisuus, kommunikoivuus ja joustavuus. Lisäksi uutta työtä tekee pääosin prekariaatti, joka on määräaikaissa työsuhteissaan jatkuvassa odotustilassa. Prekariaatille on tyypillistä silpputyö. Toimeentulo ei perustu vakituiseen työsuhteeseen, vaan se joudutaan haalimaan monesta eri lähteistä, ja työntekijän on oltava valmis töihin milloin tahansa. Nykypäivän työelämä on täynnä uhkia. Tutkimus kertoo subjektiivisen kokemuksen epävarmuudesta ja tulevaisuutta koskevien pelkojen kasvusta (esim. Jokinen 2013). Työtä koskevassa keskustelussa on korostettu sitä, että viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana työ on subjektivoitunut. Työ tunkeutuu yhä syvemmälle minuuteemme ja siitä tulee mielentila. Työstä ei enää pysty irtaantumaan samalla tavoin kuin joskus aikaisemmin. Työ seuraa meitä kaikkialle ja on aina läsnä.

Työmarkkinat muuttuvat työn organisoinnin ja teknisten muutosten seurauksena. Suomea on useamman vuosikymmenen ajan luonnehtinut varsin suuri sosiaalinen liikkuvuus. Työmarkkinat ovat olleet avoimet ja notkea. Työmarkkinoiden lohkoontuminen ei ole ollut niin suurta kuin monissa muissa Euroopan maissa (esim. Nätti 1989). Pertti Koistinen (2014) on julkaissut kattavan kirjan työmarkkinoiden rakenteesta ja toiminnasta. *Työ, työvoima & politiikka* -teos valottaa työllisyyden ja tulonjaon kysymyksiä ja pohtii työmarkkinoiden muutoksia myös työntekijöiden näkökulmasta. Kirja ottaa myös kantaa ajankohtaiseen keskusteluun työn määrittelystä ja siitä, kuinka meidän tulisi kyetä ylittämään pelkästään

palkkatyöhön rajautuva ymmärrys työstä. Työmarkkinoiden makrotason muutoksia on viime vuosina tutkittu uusilla aineistoilla ja uusilla menetelmillä (esim. Krutova 2016). Tutkimukset kertovat muutoksen ohella myös jatkuvuudesta. Työmarkkinoilla ei ole tapahtunut mitään suurta työurien murrosta (Pyöriä 2017). Tässä valossa uhka palkkatyön yhteiskunnan rapautumisesta ei näytä niin suurelta kuin jotkut tutkijat ovat ennakoineet.

Työelämän sanotaan ja koetaan muuttuneen silppuiseksi ja epävarmaksi, mutta tilastot eivät kaikilta osin tavoita tai pysty kuvaamaan tätä muutosta. Esimerkiksi Tilastokeskuksen mukaan keskimääräinen aika samassa työpaikassa oli vuonna 2013 yli kymmenen vuotta (10,3), kun vastaava keskiarvo vuoden 1984 työolotutkimuksessa oli 8,3 vuotta (Sutela & Lehto 2014). Pitkä rupeama yhdessä organisaatiossa voi toki koostua useista määräaikaaisista sopimuksista, joten saman työnantajan palveluksessa työskennelty aika ei kerro koko totuutta. Suurin osa palkansaajista kuitenkin työskentelee yhä kokoaikaisena työntekijänä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Kaikki muut työsuhteen muodot luokitellaankin epätyypillisiksi työsuhteiksi. Määräaikaisella sopimuksella työskenteleminen ei myöskään ole tilastojen mukaan yleistynyt. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on päinvastoin laskenut verrattuna vuoteen 1998, jolloin naisista noin 20 % ja miehistä noin 15 % työskenteli määräaikaisella sopimuksella: vuonna 2014 osuudet olivat naisista 18,5 % ja miehistä 12,6 %. (Tilastokeskus 2016.) Vuoden 2018 helmikuussa määräaikaisella sopimuksella osa- tai kokoaikaisesti työskenteli 14 % (Tilastokeskus 2018). Määräaikaisuus osuu etenkin nuorten naisten kohdalle: 20–24-vuotiaista naisista on määräaikaisessa työssä noin 44 %, kun miehistä osuus on noin 34 %. Sukupuolten ero tasaantuu vasta eläkeiän kynnyksellä.

Vuokratyö on muodostunut pysyväksi, vaikkakin suhteellisen pieneksi osaksi Suomen työmarkkinoita. Vuokratyöllä tarkoitetaan kolmikantaista työsuhdetta, jossa työntekijä on työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen, jolla puolestaan on liikesuhde työtä teettävään yritykseen eli käyttäjäyritykseen (Lähteenmäki 2013, 29). Yleisintä vuokratyö oli tukku- ja

vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. (SVT 2016). Lähteenmäen (2013, 36) mukaan vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan, ja vuonna 2010 heitä oli noin 100 000. Tilastokeskuksen mittaustavat ovat hieman toisenlaisia, ja Tilastokeskuksen tiedot vuokratyötä tekevästä kuvaavat tilannetta tutkimusvuoden keskimääräisellä viikolla. Vuonna 2016 vuokratyötä teki Tilastokeskuksen mukaan keskimäärin 38 000 henkeä, mikä oli 7 000 henkeä enemmän kuin vuonna 2015. Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli lähes kaksi prosenttia vuonna 2016 eli vuokratyön tekeminen on edelleen varsin marginaalinen työnteon muoto Suomen työmarkkinoilla. (SVT 2016). Toisaalta, jos tilannetta katsoo niiden toimialojen arjesta käsin, joissa vuokratyötä teetetään usein, kuva voi näyttää toisenlaiselta ja vuokratyö on enemmän sääntö kuin poikkeus.

Palkkatyön ja yrittäjyyden rajamailla toimitaan myös alustataloudessa tai jakamistaloudessa. Alustatalouden keskiössä on usein digitaalinen alusta, jonka kautta palvelun tarjoaja ja käyttäjä löytävät toisensa. Jakamistaloudessa jaettava hyödyke voi olla joko tuote, palvelu, aika tai osaaminen (TEM 2017). Jakamistalouteen sisältyvät siten esimerkiksi Airbnb, Uber ja muut vastaavat palvelut. Alustatyötä hyödyntävistä yrityksistä tunnetuimpia Suomessa ovat esimerkiksi ruokalahettpalvelut Wolt ja Foodora sekä siivouspalvelu Freska. Kansainvälisesti tunnetuimpiin alustatoimijoihin kuuluva Uber taksipalvelu lopetti välillä toimintansa Suomessa, koska sen toimintamallin katsottiin olevan voimassa olevien lakien vastainen. Alustatyö on vielä pieni mutta kasvava tapa tehdä työtä, ja sen tutkimus on vasta alussa (ks. Mattila 2019). Alustatyön etuna on työntekijän kannalta sen joustavuus, kun työtehtäviä voi ottaa vastaan silloin kun itselle sopii. Ongelmana on kuitenkin työntekijän epäselvä asema: alustatyöntekijät eivät pääsääntöisesti ole työsuhteessa, eli he eivät ole oikeutettuja työntekijälle kuuluviin etuihin ja oikeuksiin (Mattila 2018, 8). Alustatalouden ja -työn sääntöihin haettaneen Suomessakin ratkaisuja työmallin yleistyessä.

Työn tekemisen muodot näyttävät siis kehittyneen Suomessa varsin hitaasti, ja tyypillinen palkansaaja on yhä kokoaikaisesti ja toistaiseksi voi-

massa olevalla sopimuksella työskentelevä. Silti monien työura on hyvin silppuinen ja sekava. Se, että suurimmalla osalla työura on vakaa, ei lohduta niitä, joilla se on epävakaa. Päinvastoin, oman tilanteen vertaaminen siihen, mitä on työuralta odottanut ja mitä toiset näyttävät saaneen, voi olla raskasta. Vaikka työelämän epävarmuudesta on kirjoitettu jo vuosikymmeniä, työuraansa aloittavien toiveissa voi silti siintää kokoaikainen ja pysyvä työsuhde. Se, että on luvattu epävarmuutta, ei silti tee sen omakoh- taisesta kokemuksesta mitenkään helpompaa.

Työntekijöiden subjektiivinen kokemus ja työelämän muutoksia kuvaavat pitkät aikasarjat eivät aina näyttäisi osuvan yksiin. On myös syytä muistaa, että epävarmuutta ja määräaikaista työsuhteita on ollut aina (ks. Pyöriä & Ojala 2017). Meillä Suomessa on tutkijoiden käytössä kansainvälisesti poikkeuksellisen rikas työolojen muutosta käsittelevä tutkimusaineisto. Tilastokeskus on Suomessa seurannut työolojen muutoksia vuodesta 1977 (esim. Lehto & Sutela 2008). Yli 40 vuotta jatkunut tutkimus kertoo pikemminkin vakaudesta kuin rajuista murroksista. Noin viiden vuoden välein toteutettavan työolotutkimuksen ohella työelämän muutoksista ja työntekijöiden kokemusten muutoksista saadaa tietoa Työministeriön vuosittaisesta Työolobarometrista. Työolobarometri on seurannut työelä- män laatua vuodesta 1992 lähtien.

Työolotutkimuksen mukaan työelämä koetaan nyt aiempaa epävar- mempana. Ansiotyö on edelleen keskeinen osa suomalaisten palkansaa- jien elämää. Suomesta ei ole tullut vapaa-ajan yhteiskunta, pikemminkin työ kietoo ja sitoo tekijöitään yhä vahvemmin. Suomalaisten tyytyväisyys työhön ja työelämään on kuitenkin lisääntynyt. Tietotyön lisääntymisen ja teknologian kehittymisen seurauksena yhä useamman työ on irronnut ajasta ja paikasta. Se on lisännyt työn tekemisen vapauksia, mutta tuonut mukaan uudenlaisia haasteita, esimerkiksi jatkuvaan tavoitettavuuteen ja itsensä johtamiseen liittyen.

Työelämä on monella mittarilla tarkasteltuna parantunut. Työturval- lisuus on parempi kuin koskaan. Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuosikymmenen ajan, mutta siihen voi vaikuttaa muun muassa talouden

syklit (Blomgren 2016). Tämän päivän työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät selvästi aiempaa enemmän henkiseen ja koettuun hyvinvointiin.

Tulevaisuuden haasteet ja mahdollisuudet ovat jo täällä

Työn muutos on jatkuva prosessi, eikä se tapahdu salaa yhdessä yössä. Työn tulevaisuus on siis jo täällä. Tietotekniikan kehitys ja automaatio ovat jo muuttaneet ja hävittäneet monia tehtäviä. Etenkin mekaaniset tehtävät kuten tallentaminen ja kirjaaminen ovat vähentyneet. Toisaalta työtä tehdään ammateissa ja tehtävissä, joita ei osattu kuvitella vielä kymmenisen vuotta sitten eli automaatio ei ole pelkästään tuhoavaa vaan myös uutta luovaa.

Tekoälyn ja robottien on ennustettu korvaavan suuren osan ihmisen tekemästä työstä. Erik Brynjolfsson ja Andrew McAfee (2014) esittivät teoksessaan *The Second Machine Age*, että tekoäly ja robotit uhkaavat erityisesti keskiluokan työtä, ja jäljelle jäisi vain matalapalkattua silpputyötä ja toisaalta harvoja tehtäviä huippuosaajille. (Ks. myös Kalleberg 2011 & Standing 2014.)

Vastakkaisiakin näkemyksiä on esitetty. McKinseyn (2017) raportissa arvioidaan, että vuoteen 2030 mennessä maailmaan syntyy miljoonia uusia työpaikkoja, joiden tarpeen synnyttävät esimerkiksi yhteiskuntien ikääntyminen, ilmastonmuutoksen haasteet ja energiakäytön tehostamisen tarpeet. Toisaalta myös nykyisiin ammatteihin syntyy enemmän työpaikkoja kuin automaatio niitä vie, koska kehittyvissä maissa kuluttaminen lisääntyy. Raportti korostaa, että ammatin vaihtaminen ja uusien taitojen oppiminen tulee olemaan välttämätöntä miljoonille ihmisille, juurikin automaation vuoksi.

Suomen työelämää koskevat arviot ovat olleet melko maltillisia. Yhden arvion mukaan seuraavan 20 vuoden aikana Suomessa automatisoinnilla voidaan korvata vain 7 prosenttia työpaikoista. Meillä luku jää useita muita OECD-maita alhaisemmaksi, sillä Suomessa tuotannossa hyödynnetään jo

nykyisin verrattain paljon automatisointia ja työvoima on korkeasti koulutettua (Arntz ym. 2016). Toisaalta Työ- ja elinkeinoministeriön tekoäly-ajan työtä käsittelevän raportin (TEM 2018) mukaan noin kolmannes kaikista ammateista Suomessa kuuluu vähintään keskitason automatisaation riskin piiriin. Raportti suhtautuu tulevaisuuden työelämään kuitenkin varsin myönteisesti. Jatkuvan täydennys- ja uudelleen koulutuksen avulla pystytään tarjoamaan uusia työmahdollisuuksia niille, joiden työt automaatio vie mennessään. Antti Kauhasen (2016) mukaan robotit korvaavat todennäköisimmin rutiininomaisia tehtäviä. Rutiini perustuu sääntöihin, ja rutiininomainen työtehtävä on pilkottavissa sääntöjen sarjaksi. Kauhasen mukaan kaikki sellaiset tehtävät, joiden säännöt osaamme määritellä, voidaan suorittaa ihmistä luotettavammin, tarkemmin, nopeammin ja luultavasti myös halvemmin roboteilla. Robotit ovat ihmistä parempia myös fyysisesti raskaissa tehtävissä, sekä tarkkuutta vaativissa, likaisissa ja vaarallisissa sekä pitkäkestoisissa ja yksitoikkoisissa tehtävissä. Robotiikan lupaukset kuulostavat siis hyvin pitkälti samoilta kuin teollistumisen alkuaikojen lupaukset: konevoiman oli määrä vapauttaa ihmiset raskaasta työstä ja lisätä vapaa-aikaa.

Lopuksi

Työelämä muuttuu tulevaisuudessakin yhä kiihtyvää vauhtia, aivan kuin se on tähänkin asti tehnyt. Samalla moni asia pysyy työssä ja työsuhteissa ennallaan. Voimme väittää vain, että työn tulevaisuus on avoin. Ei ole olemassa mitään suurta käsikirjoitusta tai yhtä selkeää kehityksen suuntaa. Pikemminkin on monia toistensa kanssa ristiriitaisessa suhteessa olevaa muutosprosessia.

Automaatio ja robotit korvaavat yhä useammin suorittavan työn lisäksi monia asiantuntijatehtäviä. Esimerkiksi juristin työtä voidaan automatisoida jo nyt hyvin pitkälle. Samaan aikaa syntyy toisaalle uusia töitä ja vanhat ammatit muuttavat muotoaan. Olennaisen tärkeää on, että työssä

edellytettävät osaamiset muuttuvat nopeaan tahtiin. Ennakoidaan, että tulevaisuuden töissä tarvitaan selvästi nykyistä enemmän kriittistä ajattelua, kykyä omaksua nopeasti uutta ja kykyä lähestyä ja ymmärtää toisia. Meneillään on työntekijöiden kannalta myönteisiä muutoksia, esimerkiksi joustavien työjärjestelyjen muodossa, ja työn huonontumista, esimerkiksi kiireen ja työkuorman kasvu. Viime vuosina on puhuttu innolla yrittäjyyden kasvusta, mutta yrittäjäväestön määrä on kuitenkin pysynyt suhteellisen vakaana, ja vain itsensä työllistäjien määrä näyttäisi kasvavan. Jo lähes puolet yrittäjäväestöstä eli noin 156 000 henkeä on joko yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia, apurahansaaajia tai freelancereita (Pärnänen 2015).

Aina silloin tällöin on tarpeen tähdentää, että näkökulmamme työhön on perin Eurooppa-keskeinen. Ymmärryksemme työstä perustuu kehittyneiden talouksien kokemuksiin. Meidän ei tarvitse mennä kuin itärajan yli Venäjälle, kun kokemus ja käsitykset työstä ovat tyystin toisenlaisia. Puhumme paatoksella teollisen työn lopusta, kun jossakin toisaalla maapallolla teollistuminen on vasta syrjäyttämässä maataloutta. Työn maailma näyttäytyy tyystin toisenlaisena nopeasti muuttuvissa Aasian tai Afrikan yhteiskunnissa.

Tutkimusten mukaan ihmiset tavoittelevat työltä yhä useammin sisältöä elämälle, mielekästä tekemistä ja merkityksellisiä ihmissuhteita. Työelämän kehittämisestä on Suomessa puhuttu aina 1970-luvun alusta lähtien. Tärkeä sisällöllinen puheenvuoro esitettiin vuonna 1990 jolloin ilmestyi työoloja käsitelleen komitean mietintö (Komiteamietintö 1991:38). Tuolloin oltiin laajalti huolissaan työelämän laadusta. Huolta kasvatti erityisesti pelko työvoimapulasta ja siksi haluttiin kehittää työoloja. Komitea esitti ohjelman suomalaisen työelämän muuttamiseksi kohti ”hyvää työtä”. Mietinnössä hyvää työtä luonnehdittiin niin, että se on: 1) haastavaa (taidollisesti ja sosiaalisesti), 2) palkitsevaa (aikaansaaminen, palkka), 3) tuloksellista sekä 4) turvallista (työsuhteen pysyvyys, työturvallisuus). Hyvä työ nähtiin osana hyvän työpaikan ja lopulta hyvän yhteiskunnan rakentamista. Työelämän kehittäminen ymmärrettiin askeleena koko yhteiskunnan kehittämisessä. Tänä päivänä voitaisiin ottaa oppia jokseenkin 30

vuotta sitten työskennelleen komitean työstä. Jos hyväksymme ajatuksen siitä, että tavoitteena on rakentaa edellytyksiä hyvälle elämälle ja hyvälle yhteiskunnalle, jotka huomioivat myös ympäristön kestävyysrajat, on työllä tässä tärkeä sija. Meidän pitäisi tällaisen ajatuksen perusteella panostaa työelämän kehittämiseen. Se taas edellyttää kriittistä työelämän tutkimusta.

Viitteet

- 1 Suomen Pankki tilastoi Suomalaisten yritysten ulkomaaninvestointeja ja ulkomaisten toimintojen laajuutta, kuten henkilöstömääriä. Näistä tilastoista ei kuitenkaan pysty selvittämään ulkomaille siirrettyjen työpaikkojen määriä. Edellä mainitussa Etlan kyselyssä kohdejoukkona oli vähintään kymmenen henkeä työllistävät yritykset.

Lähteet

- Ali-Yrkkö, J. 2006. Ulkoistus ja toimintojen siirrot Suomesta ulkomaille – katsaus 2000-luvun alun tilanteesta. ETLA Keskusteluaiheita 1059. Helsinki: ETLA.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. 2016. The risk of automation for Jobs in OECD Countries: a comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration working paper number 189. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-ofautomation-for-jobs-in-oecdcountries_5jlz9h56dvq7-en (luettu 1.2.2019).
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2000. Tietotyön lumo ja realiteetit. Yhteiskuntapolitiikka 65, 422–433.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Blomgren, J. 2016. Pitkät sairauslomat työikäisillä naisilla ja miehillä. Sairauspäivärahan saajat 1996–2015. Yhteiskuntapolitiikka 81, 681–691.
- Bryn-Jolfsson, E. & McAfee, A. 2014. The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York, NY, US: W.W. Norton & Co.
- Castells, M. 1996. The rise of the network society. Blackwell: Oxford.
- Feldmann, H. 2013. Technological unemployment in industrial countries. *Journal of Evolutionary Economics* 23, 1099–1126.
- Haapala, P. (toim.) 2018. Suomen rakennehistoria. Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000). Tampere: Vastapaino.
- Haapala, P. & Peltola, J. (2018) Elinkeinorakenne 1750–2000. Teoksessa P. Haapala (toim.) Suomen rakennehistoria. Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000). Tampere: Vastapaino, 170–209.
- Jokinen, E. 2013. Prekaari sukupuoli. *Naistutkimus* 26, 5–18.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. 2012. Re-employment of displaced workers. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2, 81–100.
- Julkunen, R. 1987. Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työ paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Jyrkämä, J. (toim.) 1981. Työttömänä Suomessa: syyt, seuraukset ja näköalat. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Järnefelt, N., Kautto, M. & Nurminen, M. & Salonen, J. 2013. Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013.

- Karisto, A., Takala, P. & Haapola, I. 1999. Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Juva: WSOY.
- Kauhanen, A., Kauhanen, M., Laine, P., Lilja, R., Maliranta, M. & Savaja, E. 2015. Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10.
- Kauhanen, A. & Lilja, R. 2014. Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla. Teoksessa L. Pentikäinen (toim.) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014, 75–84.
- Kalleberg, A.L. 2011. Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russell Sage Foundation.
- Kauhanen, A. 2016. Uusi työnjako. Teoksessa C. Andersson, I. Haavisto, M. Kangasniemi, A. Kauhanen, T. Tikka, L. Tähtinen & A. Törmänen Robotit töihin. Koneet tulivat – mitä tapahtuu työpaikoilla? EVA raportti 2/2016. Helsinki: Taloustieto, 8–33.
- Kauhanen, M. 2017. Työllisyys ja työttömyys – miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet. Teoksessa H. Taimio (toim.) Tuotannon tekijät – palkansaajien Suomi 100 vuotta. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, 152–189.
- Kauhanen, M. & Taimio, H. 2006. Työllisyyden kehitys ja työvoiman tarjonta. Suomen vastaus globalisaation haasteeseen. Talousneuvoston sihteeristön globalisaatioselvitys, osa 2:n taustaselvitys.
- Kautto, M. 2013. Työurat politiikan ja tutkimuksen kohteena. Teoksessa N. Järnefelt, M. Kautto, M. Nurminen & J. Salonen, J. (toim.) Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013, 13–26.
- Knoellinger, C. 1959. Järjestösuhteet Suomen työmarkkinoilla. Porvoo: WSOY.
- Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima & politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Koivisto, M. 1956. Sosiaaliset suhteet Turun Satamassa. Helsinki: WSOY.
- Koivunen, T. 2015. Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Koivunen, T. & Ojala, S. & Saari, T. & Viitasalo, N. 2017. Sukupuolten tasa-arvo työelämässä. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 130–144.

- Koli, P. 1955. Ennakkoluuloista teollisessa organisaatiossa. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Koli, P. 1960. Organisaatio ja johtajuus. Porvoo: WSOY.
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön: tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Hanki ja Jää.
- Kortteinen, M. 1992. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja Jää.
- Korvajärvi, P., Järvinen, R. & Kinnunen, M. 1990. Muutokset kiireen keskellä. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus T7/1990.
- Krutova, O. 2016. Entailing temporality. *Acta Universitatis Tampereensis* 2190, Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kuusi, E. 1914. Talvityöttömyys, sen esiintyminen, syyt ja ehkäisytöimenpiteet Suomen suurimmissa kaupungeissa. Tampere.
- Kähäri, O. 2017. Luottamus venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten työelämän suhteessa. Turku: Turun yliopiston julkaisuja C 445.
- Laakkonen, V. 1958. Työntekijä ja teknillinen uudistus. Helsinki: WSOY.
- Laaksonen, O. 1962. Suomen liike-elämän johtajisto. Helsinki: WSOY.
- Laaksonen, O. 1966. Automaatio ja ihminen. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M. 2015. Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin. *Tieto & Trendit* 4/2015, 28–35.
- Lähteenmäki, L. 2013. Keskusteluja vuokratyöstä Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja *Annales Universitatis Turkuensis* sarja C 356. Turku: Turun yliopisto.
- Machlup, F. 1962. The production and distribution of knowledge in the United States. Princeton: Princeton University Press.
- Mamia, T. 2010. Kuusankoski – entinen suomen paperikaupunki. Teoksessa H. Melin & T. Mamia (toim.) *Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa*. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja 4. Pori: Tampereen yliopisto, 19–60.
- Mattila, M. 2019. Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin. Helsinki: Kalevi Sorsa Säätiö.
- McKinsey Global Institute 2017. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. December 2017.
- Melin, H. & Mamia, T. 2010. *Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa*. Pori: Tampereen yliopisto.

- Meteli 1977. Ammattiasema, työolot ja sairastavuus metalliteollisuuden henkilöstöryhmissä. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 18. Jyväskylän yliopisto.
- Närtil, J. 1989. Työmarkkinoiden lohkoontuminen. Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ojala, S. & Hautaniemi, A. 2012. Tietotyöntekijän paremmat työmarkkinat? Yhteiskuntapolitiikka 77, 479–493.
- Paakkolanvaara, E. 1988. Informaatioammatit. Helsinki: Tilastokeskus, tutkimuksia No 145.
- Piekkola, H. 2008. Globalisaatio, yritysten kansainvälistyminen ja työmarkkinat. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 1/2008. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Pehkonen, S. 2018. Prosenttipeliä palkkaeroilla. Tieto & trendit -blogi. Helsinki: Tilastokeskus. http://tietotrenditblogi.stat.fi/prosenttipeliapalkkaeroilla/#_ga=2.34251556.40216288.1523868422307184837.1521725414 (luettu 16.4.2018).
- Pentikäinen, L. (toim.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014, 75–84.
- Pyöriä, P. (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Pärnänen, A. 2015. Työn tekemisen tavat 2000-luvulla – tapahtuiko rakenteellisia muutoksia? Työelämän tutkimus 13, 242–250.
- Saari, M. 2016. Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus naisten ja miesten palkkariarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Saari, T. 2014. Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Acta Universitatis Tamperensis 1944. Tampereen yliopisto, 2014.
- Saari, T. 2016. Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. Hallinnon tutkimus 35, 232–243.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2016, Työvoimatutkimus (verkkajulkaisu). Aikasarjatiedot 2007–2016 2016, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html (luettu 22.3.2018).

- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (verkkojulkaisu). Helmikuu 2018, Liitetaulukko 14. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan 2017/02–2018/02, 15–74-vuotiaat, %. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2018/02/tyti_2018_02_2018-0320_tau_014_fi.html (luettu 21.3.2018).
- Siipi, J. 1954. Palkkatyöväen viihtyvyys. Sosiaalipoliittinen tutkimus tehdasteollisuuden ja rakennusteollisuuden miespuolisten palkkatyöntekijäin viihtyvyydestä asuinpaikkakunnillaan. Helsinki: WSOY.
- Standing, G. 2014. A precariat character. London: Bloomsbury.
- Stewart, I., De, D. & Cole, A. 2015. Technology and people: the great job-creating machine. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/finance/deloitte-uktechnology-and-people.pdf> (luettu 15.4.2018).
- Taylor, F. W. 1914. Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteet. Hämeenlinna: Karisto.
- Tilastokeskus 2014. Naiset ja miehet Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus 2018. Kokonaisansiot työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan, 2016. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus, Palkat ja työvoimakustannukset. http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansiosektori.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Jakamistalous Suomessa 2016. Nykytila ja kasvunäkymät. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 9/2017.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Toimittaneet O. Koski & K. Husso. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018.
- Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyrrjintä työelämässä. Acta Universitatis Tamperensis 2114. Tampere: Tampereen yliopisto.